

Судья Горькова И.Ю.  
Гр.д.33- 0880/2017

## АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

16 января 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Котовой И.В. и судей Нестеровой Е.Б., Дегтеревой О.В. с участием прокурора Левенко С.В. при секретаре Д.

рассмотрев в открытом судебном заседании по докладу судьи Дегтеревой О.В.

дело по апелляционной жалобе М., апелляционному представлению Преображенского межрайонного прокурора г. Москвы на решение Преображенского районного суда г.Москвы от 07 июня 2016г., которым постановлено:

В удовлетворении исковых требований М. к ООО «Вентра» о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов - отказать.

### У С Т А Н О В И Л А:

М. обратилась в суд с иском к ООО «Вентра» о признании приказа об увольнении незаконным, признании записи в трудовой книжке об увольнении пол п.2 ч.1 ст.77 ТК РФ незаконным, восстановлении на работе в ранее занимаемой должности \*\*\*, взыскании компенсации морального вреда в размере \*\*\* руб., судебных расходов в размере \*\*\* руб., в обоснование своих требований ссылаясь на то, что на момент прекращения с нею трудовых отношений в связи с истечением срока заключенного трудового договора она была беременна, а поэтому при увольнении ответчиком нарушены требования ст. 261 ТК РФ.

Истец в судебном заседании исковые требования поддержала; представитель ответчика в судебном заседании исковые требования не признал.

Судом постановлено изложенное выше решение, об отмене которого просят истец М., по доводам апелляционной жалобы и Преображенский межрайонный прокурор г. Москвы по доводам апелляционного представления.

Судебная коллегия, выслушав истца М., поддержавшую доводы апелляционной жалобы, прокурора, поддержавшего доводы апелляционного представления, возражения представителя ответчика по доверенности Е.А., проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и представления, приходит к следующему.

В соответствии со статьей 330 ГПК Российской Федерации, основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции

обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения были допущены судом первой инстанции при рассмотрении данного дела.

Судом установлено, что М. (\*\*\*) до брака) работала в ООО «Вентра» в должности \*\*\* с \*\*\*, на основании приказа от \*\*\* №\*\*\* принята на период отсутствия основного работника \*\*\*, с приказом была ознакомлена. С истцом заключен трудовой договор №\*\*\* от \*\*\* на период отсутствия в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком \*\*\*.

\*\*\* истцу вручено уведомление о расторжении срочного трудового договора, в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком \*\*\*, что подтверждено в суде актом.

Приказом N \*\*\* от \*\*\* М. была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по истечении срока трудового договора, запись об увольнении в трудовую книжку внесена и трудовая книжка направлена истцу по почте.

Приказом от \*\*\* №\*\*\* прекращена выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком \*\*\* \*\*\*, в связи с фактическим выходом ее на работу \*\*\*, основание заявление от \*\*\* о выходе на работу \*\*\*.

Согласно выписке из истории болезни ГKB №\*\*\*, истец находилась с \*\*\* по \*\*\* на лечении в отделении хирургии с диагнозом кишечная колика, беременность \*\*\* недель.

Разрешая спор и отказывая в иске, суд исходил из того, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, действие которого прекращалось в связи с выходом из декрета основного работника, работодатель заблаговременно уведомил истца о расторжении трудового договора в связи с истечением срока, при этом истец в момент получения уведомления о расторжении трудового договора и до увольнения не обращалась к работодателю с заявлением о продлении срока действия трудового договора в связи с беременностью, документы не предоставляла, в связи с чем у работодателя имелись основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Однако с данными выводами суда первой инстанции согласиться нельзя, исходя из следующего.

В соответствии с положениями ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку,

подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Согласно разъяснениям, данным в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", в силу части второй статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (часть третья статьи 261 ТК РФ). Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским

показаниям и др.). В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Таким образом, обязанность работодателя по продлению срока действия трудового договора до окончания беременности прямо предусмотрена трудовым законодательством.

Защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно Конвенции Международной организации труда N 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства" (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

По своей сути положения ч. 2 ст. 261 ТК РФ являются трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Соответственно реализация положений ст. 261 ТК РФ не зависит от осведомленности работодателя о факте беременности на момент принятия решения об увольнении.

Согласно выписки из истории болезни ГKB №\*\*\* выданной на истца, по состоянию на \*\*\* срок беременности М. составлял \*\*\* недель.

Согласно представленного в суд апелляционной инстанции свидетельства о рождении от \*\*\*, 30 мая 2016г. у М. родился ребенок \*\*\*.

Таким образом, на период издания приказа об увольнении М. \*\*\*, она находилась в состоянии беременности.

Учитывая указанные обстоятельства, принимая во внимание юридическую неграмотность истца, положения ст. 261 ТК РФ, то обстоятельство, что по окончании срока действия трудового договора беременность истца закончилась рождением ребенка, судебная коллегия приходит к выводу, что увольнение истца в период беременности является незаконным.

Также, судебная коллегия отмечает, что, применительно к положениям ст. 261 ТК РФ, восстановление прав М. в данном случае подлежит путем продления срока действия трудового договора №\*\*\* от \*\*\* до 30.05.2016 г. - даты окончания беременности истца, с изменением даты увольнения истца на 30.05.2016 г. и внесением соответствующей записи в трудовую книжку истца.

Кроме этого, в связи с признанием увольнения истца незаконным, частичному удовлетворению подлежат требования о компенсации морального вреда.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Учитывая конкретные обстоятельства по делу, принципы справедливости и соразмерности, судебная коллегия полагает, что ко взысканию в пользу истца в счет компенсации морального вреда подлежит сумма \*\*\* руб.

Положением ст. 100 ГПК РФ установлено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

С учетом фактических обстоятельств дела, степени его сложности и времени рассмотрения, фактического объема оказанных представителем услуг в суде первой и апелляционной инстанции, роли представителя при собирании и исследовании доказательств, судебная коллегия полагает взыскать с ответчика судебные расходы в размере \*\*\* рублей.

В соответствии со ст. 103 ГПК Российской Федерации, ст. 333.19 Налогового кодекса Российской Федерации подлежит взысканию государственная пошлина в доход бюджета г. Москвы в сумме \*\*\* руб.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 328 - 330 ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 07 июня 2016 года отменить, принять по делу новое решение.

Исковые требования М. к ООО «Вентра» о признании приказа об увольнении незаконным, записи в трудовой книжке об увольнении недействительной, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании компенсации морального вреда и судебных расходов удовлетворить частично.

Признать незаконным увольнение М. \*\*\*, оформленное приказом N\*\*\* от \*\*\*.

Изменить дату увольнения М. с должности \*\*\* по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с истечением срока трудового договора) с \*\*\* на 30.05.2016 г. с внесением соответствующей записи в трудовую книжку.

Взыскать с ООО «Вентра» в пользу М. компенсацию морального вреда в размере \*\*\* руб., и расходы на представителя \*\*\* руб.

Взыскать с ООО «Вентра» государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере \*\*\* руб.

Председательствующий:

Судьи: